

RÉMUNÉRATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Lignes directrices pour les fournisseurs de services de garde agréés à des enfants de 6 à 12 ans

PRÉPARÉ PAR :

SERVICES À L'ENFANCE DU CASSDN – 2025

District of Nipissing
Social Services
Administration Board



Conseil d'administration
des services sociaux
du district de Nipissing

TABLE DES MATIÈRES

RÉMUNÉRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	3
OBJET	3
ADMISSIBILITÉ.....	3
FINANCEMENT	4
RÉMUNÉRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : ORDRE DES OPÉRATIONS.....	4
EXEMPLES DE L'ORDRE DES OPÉRATIONS POUR LE PERSONNEL DE PROGRAMME EPEI	5
AUGMENTATION SALARIALE ANNUELLE.....	5
PLAFOND SALARIAL POUR L'AUGMENTATION SALARIALE ANNUELLE (TAUX HORAIRE)	6
PLANCHER SALARIAL.....	9
PLANCHER SALARIAL HORAIRE, 2022 à 2026.....	9
ADMISSIBILITÉ.....	9
POSTES NON ADMISSIBLES	12
PERSONNEL APPROUVÉ PAR LA DIRECTRICE OU LE DIRECTEUR	13
HARMONISATION AVEC LA SUBVENTION POUR L'AUGMENTATION SALARIALE ...	13
APPLICATION	13
AVANTAGES SOCIAUX ET FLEXIBILITÉ.....	14
PAIEMENTS AUX FOURNISSEURS DE SERVICES	15
COMPENSATION DU SALAIRE MINIMUM.....	15
POSTES ADMISSIBLES	16
POSTES NON ADMISSIBLES	16
APPLICATION	17
AVANTAGES SOCIAUX ET FLEXIBILITÉ.....	17
PAIEMENTS AUX FOURNISSEURS DE SERVICES	18
PRODUCTION DE RAPPORTS ET RAPPROCHEMENT.....	18



RÉMUNÉRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

OBJET

Le financement de la rémunération de la main-d'œuvre offre un soutien aux travailleuses et travailleurs à revenu modeste dans le domaine de la petite enfance et de la garde d'enfants. L'augmentation de la rémunération des travailleuses ou des travailleurs à revenu modeste favorisera le recrutement et la rétention des EPEI qui travaillent dans le secteur, dans le cadre d'une stratégie provinciale pour permettre la croissance du système et l'accès accru à des services de garde d'enfants agréés de qualité supérieure en Ontario. Le programme prévoit :

- des améliorations à la rémunération du personnel EPEI, dont des augmentations salariales annuelles et une augmentation du plancher salarial;
- un soutien aux fournisseurs de services à des enfants de 6 à 12 ans pour le personnel non détenteur du titre d'EPEI, dont une compensation du salaire minimum pour refléter les augmentations du salaire minimum entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2022 et le 1^{er} octobre 2023.

ADMISSIBILITÉ

Les centres de garde d'enfants agréés et les agences de services de garde d'enfants en milieu familial agréées qui participent au Système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (SPAGJE) et qui servent des enfants de 0 à 5 ans recevront des fonds pour la rémunération de la main-d'œuvre conformément au modèle de financement basé sur les coûts. Le financement pour les postes admissibles auprès des enfants de 0 à 5 ans est intégré à la structure de financement basé sur les coûts.

Les centres de garde d'enfants agréés et les agences de services de garde d'enfants en milieu familial agréées qui participent au SPAGJE et qui servent des enfants de 6 à 12 ans recevront un financement pour la rémunération de la main-d'œuvre dans le cadre du financement des priorités locales.



FINANCEMENT

Deux mécanismes distincts sont utilisés pour répondre aux exigences de rémunération de la main-d'œuvre des centres et agences admissibles :

- Allocations de référence, selon le modèle de financement basé sur les coûts, pour les postes auprès d'enfants de 0 à 5 ans.
- Financement des priorités locales pour les postes auprès d'enfants de 6 à 12 ans.

Le financement à l'appui des exigences en matière de rémunération de la main-d'œuvre ne doit pas nuire aux décisions ou aux pratiques du fournisseur de services en matière de salaire et de rémunération.

RÉMUNÉRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : ORDRE DES OPÉRATIONS

Pour déterminer l'admissibilité à l'augmentation salariale annuelle permettant d'atteindre le plancher salarial, les fournisseurs de services doivent suivre l'ordre suivant des opérations :

- 1) Salaire de base versé par l'employeur (comprend toute augmentation de salaire de l'employeur comme des obligations en vertu de conventions collectives et l'augmentation du salaire minimum);
- 2) Subvention pour l'augmentation salariale (SAS) (2 \$ l'heure, jusqu'à un maximum de 32,81 \$ l'heure selon la *Ligne directrice sur la gestion et le financement des services de garde d'enfants et des Centres pour l'enfant et la famille*);
- 3) Augmentation salariale annuelle du SPAGJE de 1 \$ l'heure, composée annuellement, jusqu'à 27 \$ l'heure pour le personnel de programme détenant le titre d'EPEI et à 30 \$ l'heure pour les superviseuses ou superviseurs de services de garde d'enfants détenant le titre d'EPEI et les visiteuses ou visiteurs de services de garde d'enfants en milieu familial détenant le titre d'EPEI;

4) Financement du plancher salarial supplémentaire du SPAGJE, le cas échéant.

EXEMPLES DE L'ORDRE DES OPÉRATIONS POUR LE PERSONNEL DE PROGRAMME EPEI

Année	Salaire horaire de base	Subvention pour l'augmentation salariale (SAS)	Augmentation salariale annuelle du SPAGJE	Augmentation du plancher salarial du SPAGJE	Nouveau salaire*
2022	18,50 \$	2 \$	0 \$	0 \$	20,50 \$ ¹
2023	19 \$	2 \$	1 \$	0 \$	22 \$
2024	19,50 \$	2 \$	1 \$ + 1 \$	0,36 \$	23,86 \$
2025	20 \$	2 \$	1 \$ + 1 \$ + 1 \$	0 \$	25 \$

¹En 2022, le plancher salarial du SPAGJE était fixé à 18 \$ l'heure.

*En plus du salaire horaire, le personnel doit recevoir des avantages sociaux.

AUGMENTATION SALARIALE ANNUELLE

Les fournisseurs de services sont tenus d'augmenter le salaire horaire du personnel admissible de 1 \$ l'heure, plus les avantages sociaux (selon l'approche décrite dans le tableau qui suit) le 1^{er} janvier de chaque année de 2024 à 2026 inclusivement jusqu'à l'atteinte du plafond salarial annuel, comme l'indique le tableau *Plafond salarial pour l'augmentation salariale annuelle (taux horaire)*, qui suit.

En 2025, le plafond salarial est fixé à 27 \$ pour le personnel de programme détenant le titre d'EPEI et à 30 \$ pour les superviseuses ou superviseurs de services de garde d'enfants détenant le titre d'EPEI et les visiteuses ou visiteurs de services de garde d'enfants en milieu familial détenant le titre d'EPEI.

Pour être admissible à l'augmentation salariale annuelle, un membre du personnel doit :

- recevoir la subvention pour l'augmentation salariale (SAS);





- être employé par un fournisseur de services qui participe au SPAGJE ou qui fournit exclusivement des services à des enfants de 6 à 12 ans, et occuper l'un des postes suivants :
 - Personnel de programme détenant le titre d'EPEI
 - Superviseure ou superviseur de services de garde d'enfants détenant le titre d'EPEI
 - Visiteuse ou visiteur de services de garde d'enfants en milieu familial détenant le titre d'EPEI
- et recevoir un salaire horaire (salaire de base + SAS) inférieur au plafond salarial pour l'année en question.

Les employés dont le salaire horaire (salaire de base + SAS) est égal ou supérieur au plafond salarial pour l'année en question ne sont pas admissibles à l'augmentation annuelle de 1 \$ l'heure.

Les avantages sociaux ne doivent pas être inclus dans la détermination du salaire horaire de base.

PLAFOND SALARIAL POUR L'AUGMENTATION SALARIALE ANNUELLE (TAUX HORAIRE)

Année	Personnel de programme détenant le titre d'EPEI	Superviseure ou superviseur ou visiteuse ou visiteur détenant le titre d'EPEI
2024	26 \$	29 \$
2025	27 \$	30 \$
2026	28 \$	31 \$

EXEMPLES DE CALCUL DE L'AUGMENTATION SALARIALE ANNUELLE (2025)

Hypothèses : SAS de 2 \$ l'heure et plafond salarial de 27 \$ l'heure.



Exemple 1a – pleine augmentation

Un membre du personnel de programme EPEI embauché en 2024 dont le salaire horaire de base avant la SAS serait de 19 \$ l'heure serait admissible à une augmentation salariale de 1 \$ l'heure.

Salaire de base + SAS + **augmentation annuelle** + plancher salarial (si applicable) =
salaire total

$$19 \$ + 2 \$ + 1 \$ + 2,86 \$ = 24,86 \$ \text{ l'heure}$$

22 \$

Admissible à la pleine augmentation de 1 \$, car le salaire horaire de 22 \$ (salaire de base + SAS + augmentation annuelle) est inférieur au plafond de 27 \$

Dans cet exemple, le financement de la rémunération de la main-d'œuvre de 3,86 \$ l'heure serait versé (augmentation annuelle de 1 \$ plus plancher salarial de 2,86 \$ l'heure) pour hausser le salaire total du membre du personnel jusqu'au plancher salarial de 24,86 \$.

Exemple 1b – augmentation partielle

Un membre du personnel de programme EPEI embauché en 2019 dont le salaire horaire de base avant la SAS serait de 22,50 \$ serait admissible à une augmentation composée de 2,50 \$ l'heure.

Salaire de base + SAS + **augmentation annuelle** + plancher salarial (si applicable) =
salaire total

$$22,50 \$ + 2 \$ + 1 \$ + 1 \$ + 0,50 \$ + \text{Nil} = 27 \$ \text{ l'heure}$$

Admissible à l'augmentation annuelle composée de 2,50 \$ pour atteindre le plafond de 27 \$ l'heure



Dans cet exemple, le financement de la rémunération de la main-d'œuvre de 2,50 \$ l'heure serait versé pour augmenter le salaire horaire jusqu'au plafond de 27 \$. Aucun financement ne serait versé au titre du plancher salarial, car le salaire est supérieur au plancher de 24,86 \$ l'heure.

Exemple 2a – aucune augmentation (nouvelle embauche)

Un membre du personnel de programme EPEI embauché pendant l'année serait admissible à une augmentation salariale annuelle pouvant atteindre 1 \$ l'heure l'année suivante.

$$\begin{aligned} \text{Salaire de base} + \text{SAS} + \text{augmentation annuelle} + \text{plancher salarial} &= \text{salaire total} \\ 19 \$ + 2 \$ + \text{Nil} + 3,86 \$ &= 24,86 \$ \text{ l'heure} \end{aligned}$$

Dans cet exemple, le financement de la rémunération de la main-d'œuvre de 3,86 \$ l'heure serait versé pour hausser le salaire total du membre du personnel jusqu'au plancher salarial.

Exemple 2b – aucune augmentation – plafond salarial atteint

Un membre du personnel de programme EPEI dont le salaire horaire de base avant la SAS serait d'au moins 25 \$ l'heure ne serait pas admissible à une augmentation salariale annuelle.

$$\begin{aligned} \text{Salaire de base} + \text{SAS} + \text{augmentation annuelle} + \text{plancher salarial (si applicable)} &= \\ &= \text{salaire total} \end{aligned}$$

$$\underbrace{25 \$ + 2 \$}_{27 \$} + \text{Nil} + \text{Nil} = 27 \$ \text{ l'heure}$$

Non admissible à l'augmentation annuelle, car le salaire horaire (salaire de base + SAS) atteint le plafond salarial de 27 \$

Le financement de la rémunération de la main-d'œuvre n'est pas requis.



PLANCHER SALARIAL

Les fournisseurs de services à des enfants de 6 à 12 ans et les agences qui participent déjà au SPAGJE et qui servent des enfants de 6 à 12 ans qui embauchent du personnel en 2025 sont tenus de s'assurer que tous les membres du personnel admissibles touchent au moins un salaire égal au plancher salarial indiqué dans le tableau [Plancher salarial horaire, 2022-2026](#), plus les avantages sociaux.

Le plancher salarial pour 2025 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

PLANCHER SALARIAL HORAIRE, 2022 à 2026

POSTES ADMISSIBLES	2022	2023	2024	2025	2026
Personnel de programme détenant le titre d'EPEI	18 \$	19 \$	23,86 \$	24,86 \$	25,86 \$
Superviseure ou superviseur ou visiteuse ou visiteur détenant le titre d'EPEI	20 \$	21 \$	24,86 \$	25,86 \$	26,86 \$

*En plus du salaire horaire, le personnel doit recevoir des avantages sociaux.

En 2025, les fournisseurs de services doivent hausser le salaire de tous les membres du personnel de programme détenant le titre d'EPEI pour atteindre le plancher salarial de 24,86 \$ l'heure. Dans le cas des superviseures ou superviseurs de services de garde d'enfants détenant le titre d'EPEI et de visiteuses ou visiteurs de services de garde d'enfants en milieu familial détenant le titre d'EPEI, le plancher salarial est de 25,86 \$ l'heure.

ADMISSIBILITÉ

Pour être admissible à l'augmentation salariale permettant d'atteindre le plancher salarial, un membre du personnel doit :

- recevoir la SAS;
- être employé par un fournisseur de services qui participe au SPAGJE et occuper l'un des postes suivants :
 - Personnel de programme détenant le titre d'EPEI



- Superviseure ou superviseur de services de garde d'enfants détenant le titre d'EPEI
- Visiteuse ou visiteur de services de garde d'enfants en milieu familial détenant le titre d'EPEI
- et recevoir un salaire horaire (salaire de base + SAS + augmentation annuelle) inférieur au plancher salarial pour l'année en question.

Les avantages sociaux ne doivent pas être inclus dans la détermination du salaire. Ils viennent s'ajouter au salaire horaire indiqué dans cette section.

Le financement doit servir à couvrir l'écart pour atteindre le plancher salarial.

Exemples de calcul du plancher salarial

Plancher salarial de 24,86 \$ et SAS de 2 \$ l'heure.

Exemple 1a - nouvelle embauche

Un membre du personnel de programme EPEI embauché pendant l'année en cours dont le salaire de base s'établit à 19 \$ l'heure serait admissible à une rémunération de la main-d'œuvre de 3,86 \$ l'heure pour hausser son salaire total jusqu'au plancher salarial de 24,86 \$.

Salaire de base + SAS + augmentation annuelle + **plancher salarial** = salaire total
 $19 \$ + 2 \$ + \text{Nil} + \mathbf{3,86 \$} = 24,86 \$ \text{ l'heure}$

Un financement de la rémunération de la main-d'œuvre de 3,86 \$ l'heure serait versé. Le membre du personnel EPEI aurait droit à une augmentation salariale annuelle à compter du 1^{er} janvier 2026.

Exemple 1b - emploi continu

Un membre du personnel de programme EPEI embauché en 2024 dont le salaire de base s'établit à 19 \$ avant la SAS serait admissible à une compensation du plancher salarial de 2,86 \$ l'heure.



Salaire de base + SAS + augmentation annuelle + **plancher salarial** = salaire total
 $19 \$ + 2 \$ + 1 \$ + 2,86 \$ = 24,86 \$ \text{ l'heure}$

Admissible à la compensation du
plancher salarial de 2,86 \$ pour hausser
le salaire total jusqu'au plancher salarial

Dans cet exemple, le financement de la rémunération de la main-d'œuvre de 3,86 \$ l'heure serait versé (augmentation annuelle de 1 \$ plus plancher salarial de 2,86 \$ l'heure) pour hausser le salaire total du membre du personnel jusqu'au plancher salarial de 24,86 \$.

Exemple 2a – aucune augmentation – nouvelle embauche

Un membre du personnel de programme EPEI embauché pendant l'année en cours dont le salaire de base s'établit à 22,87 \$ l'heure ou plus ne serait pas admissible à la rémunération de la main-d'œuvre, car son salaire de base et l'augmentation salariale (SAS) représentent un salaire total supérieur au plancher salarial de 24,86 \$ l'heure.

Salaire de base + SAS + augmentation annuelle + **plancher salarial** = salaire total
 $22,87 \$ + 2 \$ + \text{Nil} + \text{Nil} = 24,87 \$ \text{ l'heure}$

Aucun financement de la rémunération de la main-d'œuvre ne serait fourni pour hausser le salaire jusqu'au plancher salarial.

Exemple 2b – aucune augmentation – emploi continu

Un membre du personnel de programme EPEI embauché en 2019 dont le salaire de base avant le financement de la SAS s'établit à 22,50 \$ l'heure ne serait pas admissible à la compensation du plancher salarial.



Salaire de base + SAS + Augmentation annuelle + **Plancher salarial** = Salaire total
22,50 \$ + 2 \$ + 1 \$ + 1 \$ + 0,50 \$ + **Nil** = 27 \$ l'heure

Non admissible à la compensation du plancher salarial, car le salaire horaire (salaire de base + SAS + augmentation annuelle) est supérieur au plancher salarial.

Dans cet exemple, le financement de la rémunération de la main-d'œuvre de 2,50 \$ l'heure serait versé (augmentation annuelle de 2,50 \$ l'heure) pour hausser le salaire total du membre du personnel jusqu'au plafond salarial de 27 \$.

POSTES NON ADMISSIBLES

Conformément aux politiques et aux lignes directrices, les postes suivants ne sont pas admissibles :

- Membres du personnel de programme ne détenant pas le titre d'EPEI/superviseur
- Personnel hors programme
- Personnel embauché par l'entremise d'une tierce partie (par exemple, une agence de placement temporaire)

Le plancher salarial et l'augmentation annuelle ne s'appliquent pas aux postes hors programme, dont les suivants :

- Postes hors programme, comme ceux de cuisine et d'entretien
- Enseignantes-ressources ou enseignants-ressources, conseillères ou conseillers en ressources, ou personnel additionnel dont l'emploi est financé par les fonds pour les ressources en matière de besoins particuliers

La seule exception est si le membre du personnel détient le titre d'EPEI et consacre au moins 25 % de son temps aux exigences en matière de ratio pour les enfants de 6 à



12 ans, telles qu'elles sont décrites dans la *Loi sur la garde d'enfants et la petite enfance*, auquel cas le membre du personnel serait admissible au plancher salarial et à l'augmentation salariale annuelle pour les heures où il appuie les exigences de ratio.

PERSONNEL APPROUVÉ PAR LA DIRECTRICE OU LE DIRECTEUR

Le personnel qualifié, les superviseuses et superviseurs de services de garde d'enfants ou les visiteuses et visiteurs de services de garde d'enfants en milieu familial qui sont approuvés par la directrice ou le directeur pour occuper ces postes, mais ne détenant pas le titre d'EPEI, ne sont pas admissibles au plancher salarial ou à l'augmentation salariale annuelle soutenue par le financement de la rémunération de la main-d'œuvre. La *Loi sur la garde d'enfants et la petite enfance* décrit le processus d'approbation par la directrice ou le directeur.

HARMONISATION AVEC LA SUBVENTION POUR L'AUGMENTATION SALARIALE

La subvention pour l'augmentation salariale (SAS) continuera d'être mise en place afin de soutenir la rétention des professionnels qualifiés, contribuant ainsi à assurer la prestation de services abordables et de grande qualité. Les fournisseurs de services doivent demander la SAS pour avoir droit au financement lié au plancher salarial ou à l'augmentation salariale annuelle. La SAS est ajoutée au salaire de base du personnel au moment de déterminer l'admissibilité au plancher salarial et l'augmentation salariale annuelle, plus les avantages sociaux.

Le fournisseur de services doit inclure les paiements de la subvention pour l'augmentation salariale dans chaque chèque de paie ou paiement effectué.

APPLICATION

À la réception de la confirmation de son allocation de financement par le CASSDN, et à mesure que de nouveaux employés sont embauchés, le fournisseur de services est tenu :



- de partager, par écrit, des renseignements sur le plancher salarial et l'augmentation salariale annuelle avec le personnel admissible;
- de permettre aux employés admissibles de comprendre les changements annuels à venir à leur salaire à la suite du financement de la rémunération de la main-d'œuvre;
- d'assurer que, à tout le moins, les renseignements sur les salaires incluent le plancher salarial et l'augmentation salariale annuelle requise pour chaque année, conformément aux politiques et aux lignes directrices.

S'il y a eu une augmentation des salaires au cours de cette période, la rémunération de la main-d'œuvre devrait être réduite pour refléter le changement.

Le CASSDN peut demander au fournisseur de services de soumettre des renseignements supplémentaires au sujet de son personnel pour être en mesure de déterminer le plancher salarial et l'augmentation salariale annuelle. Le CASSDN peut également demander des renseignements supplémentaires afin de vérifier la conformité.

Le fournisseur de services doit inclure les paiements de rémunération de la main-d'œuvre dans chaque chèque de paie ou paiement effectué. La rémunération de la main-d'œuvre ne peut pas être versée à la fin de l'année sous forme de paiement forfaitaire.

AVANTAGES SOCIAUX ET FLEXIBILITÉ

Le financement de la rémunération de la main-d'œuvre comprend jusqu'à 17,5 % pour les avantages sociaux, afin d'aider les fournisseurs de services à s'acquitter de leurs responsabilités légales en matière d'avantages sociaux.

Ces fonds sont versés en appui aux avantages sociaux prévus par la loi (jours de vacances, jours fériés, Régime de pensions du Canada, assurance emploi, etc.) et aux avantages sociaux additionnels offerts par le fournisseur de services (par exemple,



jours de vacances ou congés personnels). Une fois toutes les exigences prévues par la loi respectées (y compris jusqu'à deux semaines de vacances et neuf jours fériés), tout financement restant faisant partie des 17,5 % peut servir à financer les autres dépenses relatives aux avantages sociaux payées par l'employeur au nom du membre du personnel.

PAIEMENTS AUX FOURNISSEURS DE SERVICES

Le CASSDN verse aux fournisseurs de services des paiements trimestriels pour leur permettre de fournir les augmentations du salaire horaire associées au programme de rémunération de la main-d'œuvre.

Les allocations de financement font l'objet d'un rapprochement annuel, en fonction des renseignements compilés dans la base de données de rapports financiers du district de Nipissing.

COMPENSATION DU SALAIRE MINIMUM

Les fournisseurs de services à des enfants de 6 à 12 ans qui satisfont aux critères d'admissibilité décrits dans cette section ont droit à un financement de la rémunération de la main-d'œuvre pour compenser l'augmentation du salaire minimum de 15 \$ à 16,55 \$ l'heure pour les postes admissibles.

Les fournisseurs de services peuvent recevoir un financement de compensation du salaire minimum allant jusqu'à 1,55 \$ l'heure pour les employés admissibles ne détenant pas le titre d'EPEI qui occupaient des postes admissibles en 2024, que ces employés continuent d'occuper leur poste, qu'ils pourvoient un poste admissible actuel ou qu'ils pourvoient un poste admissible nouvellement créé.



POSTES ADMISSIBLES

Pour être admissible à la compensation du salaire minimum, le fournisseur doit offrir des services à des enfants de 6 à 12 ans et compter du personnel dans l'un des postes suivants :

- Membres du personnel de programme ne détenant pas le titre d'EPEI
- Superviseuses ou superviseurs de services de garde d'enfants ne détenant pas le titre d'EPEI
- Visiteuses ou visiteurs de services de garde d'enfants en milieu familial ne détenant pas le titre d'EPEI

Pour avoir droit à la compensation du salaire minimum, le fournisseur de services doit employer des membres du personnel dans des postes dont la rémunération était de moins de 16,55 \$ l'heure (sans compter le financement de la subvention pour l'augmentation salariale) le 30 septembre 2023. Les postes créés après le 30 septembre 2023 ne sont pas admissibles à la compensation du salaire minimum.

POSTES NON ADMISSIBLES

La compensation du salaire minimum ne s'applique pas aux postes hors programme, dont les suivants :

- Postes hors programme, comme ceux de cuisine et d'entretien
- Enseignantes-ressources ou enseignants-ressources, conseillères ou conseillers en ressources, ou personnel additionnel dont l'emploi est financé par les fonds pour les ressources en matière de besoins particuliers.
- Personnel embauché par l'entremise d'une tierce partie (par exemple, une agence de placement temporaire)

La seule exception, pour les deux premières catégories mentionnées ci-dessus, est si le membre du personnel ne détient pas le titre d'EPEI et consacre au moins 25 % de son temps aux exigences en matière de ratio pour les enfants de 6 à 12 ans, telles qu'elles



sont décrites dans la *Loi sur la garde d'enfants et la petite enfance*, auquel cas le membre du personnel serait admissible à la compensation du salaire minimum pour les heures où il appuie les exigences de ratio.

APPLICATION

Le CASSDN peut demander au fournisseur de services de soumettre des renseignements supplémentaires au sujet de son personnel pour être en mesure de déterminer l'allocation au titre de la compensation du salaire minimum. Le CASSDN peut également demander des renseignements supplémentaires afin de vérifier la conformité.

Exemple de compensation du salaire minimum

Le salaire pour un poste admissible auprès d'enfants de 6 à 12 ans était de 15,50 \$ l'heure avant le 1^{er} octobre 2023. Le fournisseur de services reçoit donc 1,05 \$ l'heure, plus les avantages sociaux (voir ci-dessous), au titre de la compensation du salaire minimum. Ce financement appuie l'augmentation du salaire du poste à 16,55 \$ l'heure.

AVANTAGES SOCIAUX ET FLEXIBILITÉ

Le financement de la rémunération de la main-d'œuvre comprend jusqu'à 17,5 % pour les avantages sociaux afin d'aider les fournisseurs de services à s'acquitter de leurs responsabilités légales.

Les exigences législatives en matière d'avantages sociaux sont des avantages sociaux que les fournisseurs de services sont tenus de fournir à leur personnel conformément à la législation (par exemple, jours de vacances ou congés fériés) et les autres obligations en tant qu'employeur (par exemple, Régime de pensions du Canada, contributions à l'assurance-emploi ou à l'impôt-santé des employeurs).



Une fois toutes les exigences prévues par la loi respectées, tout financement restant faisant partie des 17,5 % peut servir à financer les autres dépenses relatives aux avantages sociaux payées par l'employeur au nom du membre du personnel.

PAIEMENTS AUX FOURNISSEURS DE SERVICES

Depuis le 1^{er} octobre 2023, la loi sur le salaire minimum exige que les fournisseurs de services portent le salaire de leur personnel à un minimum de 16,55 \$ l'heure. Afin de compenser cette augmentation, le CASSDN verse aux fournisseurs de services admissibles un financement de la compensation du salaire minimum afin de couvrir le montant supplémentaire requis pour augmenter le salaire du personnel admissible à 16,55 \$ l'heure. Le CASSDN verse ce financement trimestriellement.

Les allocations pour la rémunération de la main-d'œuvre font l'objet d'un rapprochement annuel.

PRODUCTION DE RAPPORTS ET RAPPROCHEMENT

Le fournisseur de services doit utiliser le financement de la rémunération de la main-d'œuvre uniquement aux fins prévues, conformément aux lignes directrices de 2025 et à son entente de services. Le fournisseur doit s'assurer que les fonds sont uniquement versés aux personnes admissibles, conformément à son entente sur la rémunération de la main-d'œuvre, aux politiques et aux lignes directrices.

Le fournisseur de services doit effectuer annuellement un rapprochement entre les fonds octroyés dans le cadre de la rémunération de la main-d'œuvre et les dépenses réelles, et ce, dans le format prescrit par le CASSDN. De plus, le CASSDN entreprendra des vérifications aléatoires de la conformité financière pour s'assurer que les fournisseurs se sont acquittés de leurs responsabilités et que le financement a été utilisé conformément à l'entente sur la rémunération de la main-d'œuvre, ainsi qu'aux politiques et aux lignes directrices.

Le CASSDN effectuera le recouvrement de toutes sommes non utilisées ou utilisées à mauvais escient. Le fournisseur de services qui est jugé non conforme pourrait être inadmissible à recevoir un financement au titre de la rémunération de la main-d'œuvre.





CASSDN
Services à l'enfance
200, rue McIntyre Est
North Bay (Ontario) P1B 8V6

Téléphone : 705-474-2151
Télécopieur : 705-474-0136
Sans frais : 1-877-829-5121
csfundingrequest@dnssab.ca

www.dnssab.ca/fr/services-a-lenfance